

Pla intern d'igualtat de gènere

2025-2028

Ajuntament de Cerdanyola del Vallès



Ajuntament de
Cerdanyola del Vallès



Cerdanyola
Ciutat del
coneixement

Autoria:

Elvira Comino Cano
Gemma Nogués Gibert
Marc Trias Gibert

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Cerdanyola



ECGN MOON CONSULTORIA, SL

Novembre de 2024

1. Índex

1. Índex.....	3
2. Introducció	5
3. Presentació	6
4. Marc legal i normatiu	8
4.1. Normativa europea i internacional	8
4.2. Normativa estatal.....	9
4.3. Normativa autonòmica	9
5. Objectius.....	10
5.1. Objectius d'un Pla intern d'igualtat	10
6. Àmbits d'intervenció.....	11
7. Metodologia.....	12
8. Parts subscriptores del Pla intern d'igualtat	13
9. Organització i àmbit personal, territorial i temporal.....	15
9.1. Fitxa de l'organització	15
9.2. Àmbit personal.....	16
9.3. Àmbit territorial.....	16
9.4. Àmbit temporal	16
10. Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats	18
11. Objectius del Pla intern d'igualtat.....	35
11.1. Objectius generals	35
11.2. Objectius específics.....	36
12. Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i calendari d'execució	39

12.1.	Accions	39
12.2.	Indicadors de seguiment	41
12.3.	Calendari d'execució	42
13.	Fitxes de les accions	43
14.	Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	62
14.1.	Sistema de seguiment i revisió periòdica.....	64
14.2.	Sistema d'avaluació	65
15.	Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat	68
16.	Calendari d'actuacions	70
17.	Procediment de modificació	72
18.	Annexos.....	73

2. Introducció

A partir de l'aprovació de la Llei d'igualtat, la Llei de l'Estatut del treballador públic i per la mateixa coherència en el compromís envers la igualtat de gènere, es fa necessari iniciar radiografies de l'estat de les institucions públiques en matèria d'Igualtat de gènere per conèixer la situació en la qual es troben organitzativament aquestes institucions en matèria de gènere. Tanmateix, els últims Reials decrets llei d'àmbit estatal, publicats l'últim trimestre del 2020, obliguen que tota organització amb més de 50 persones en plantilla, disposi d'un seguit de mecanismes estandarditzats, entre aquests la disposició d'un Pla intern d'igualtat, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat.

El present Pla intern d'igualtat de gènere és el segon que es realitza a l'Ajuntament Cerdanyola.

Aquest instrument vol contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de Recursos Humans i les percepcions de la plantilla en cadascun d'aquests.

A partir d'aquesta radiografia, s'erigeix el present Pla intern d'igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè totes les persones exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe / gènere o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.

3. Presentació

El present Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Cerdanyola de Vallès 2025-2028, té per objecte contribuir a objectivar els circuits i processos de la gestió de Recursos Humans i, per tant, minimitzar qualsevol desigualtat per raó de sexe o gènere identificada a l'organització.

Aquest Pla sorgeix dels resultats de la diagnosi de gènere realitzada en els últims mesos a través de la identificació, mitjançant 10 àmbits d'anàlisi, d'aquells aspectes que cal millorar internament, per la qual cosa es pren com a base els "aspectes a millorar" de cadascun dels àmbits identificats a la diagnosi, que serviran com a punt de partida per la identificació dels objectius del present Pla. I, tanmateix, es tenen en compte les fortaleses o aquells elements que ja funcionen en el si de l'organització, per tal de cercar mecanismes que els reforcin o els realcin.

Adicionalment, el present Pla d'acció recull totes les actuacions que cal dur a terme per donar compliment a l'actual normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball i transparència i treballs d'igual valor.

D'acord amb les conclusions que es desprenen de la diagnosi, s'han identificat un seguit d'objectius, amb les seves corresponents accions i un cronograma anual que hauria de guiar les diverses accions que s'haurien d'anar executant, amb l'objectiu que el seu compliment assegurí una correcta consecució de tots i cadascun dels objectius establerts.

Les accions s'han temporitzat d'acord amb les prioritats detectades per part dels diversos col·lectius interpel·lats en cadascuna de les fases d'intervenció així com per la mateixa lògica d'intervenció de cadascuna d'elles, de manera que s'ha procurat que puguin anar-se executant de forma continuada i seguint una certa lògica de consecució, de manera que una ajudi a l'acompliment i a l'execució de la següent.

Per facilitar la posada en marxa d'aquest Pla, totes les accions s'han classificat d'acord amb la naturalesa de cadascuna d'elles. Aquesta informació pretén ajudar en la comprensió i la futura implementació del mateix pla.

Finalment, aquest Pla intern d'igualtat disposa d'una estratègia d'implementació, seguiment i avaluació, mitjançant el disseny d'un conjunt d'indicadors de seguiment i d'impacte, l'objectiu dels quals és el de facilitar que aquest pugui esdevenir una eina útil i àgil en el seu maneig per la gestió i la implementació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern de l'organització.

4. Marc legal i normatiu

4.1. Normativa europea i internacional

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85 / CEE de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).

- Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).
- Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 (COM / 2020/152 final).

4.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola.
- Llei Orgànica de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

4.3. Normativa autonòmica

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

5. Objectius

5.1. Objectius d'un Pla intern d'igualtat

El present Pla intern d'igualtat de gènere és una estratègia d'intervenció mitjançant un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre les persones treballadores de l'Ajuntament de Cerdanyola, afavorint polítiques internes per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions per a tothom, amb indiferència del sexe o gènere.

Els objectius que un Pla intern d'igualtat cerca són els següents:

- ✓ Acomplir la legalitat vigent en matèria d'igualtat de gènere.
- ✓ Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- ✓ Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna del consistori local.
- ✓ Identificar els obstacles i barreres que dificulten la plena igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal de l'ajuntament.
- ✓ Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- ✓ Enfortir la credibilitat i compromís de l'organització envers les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna
- ✓ Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

6. Àmbits d'intervenció

Per a l'elaboració del present procés, s'han establert 10 àmbits d'anàlisi que són els eixos en què s'ha fonamentat la diagnosi de gènere, i en funció dels resultats que d'aquesta en derivin seran els que definitivament vertebraran el Pla d'actuació. Són els següents:

- Cultura i compromís envers la igualtat de gènere
- Característiques generals de la plantilla
- Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina
- Polítiques d'accés: selecció i contractació
- Formació
- Promoció professional
- Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva
- Condicions de treball
- Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

7. Metodologia

Per a l'elaboració del present diagnòstic, s'han utilitzat els instruments metodològics següents:

Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives

Objectiu	Disposar d'una radiografia de la situació global en matèria d'igualtat de gènere a l'organització.
Descripció	Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives dels RH relatives a la situació d'homes i dones de la plantilla, d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats.
Perfil participant	• Referent del Pla intern d'igualtat • Personal del departament de Recursos Humans. • Persones referents de diversos àmbits d'abast del Pla intern d'igualtat.

Enquesta

Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions de la plantilla en relació amb els temes més destacats en l'àmbit d'igualtat de gènere de l'organització.
Descripció	Disseny i enviament d'un qüestionari en línia a la plantilla que permet recollir opinions respecte a la situació de l'organització en relació amb els diferents àmbits d'anàlisi estipulats.
Col·lectiu convocat	Total plantilla: 564 persones (310 dones i 254 homes).
Percentatge de participació	Total de respostes obtingudes: 173 persones (107 dones i 66 homes) Percentatge participació, plantilla: 30,67% Percentatge participació, dones: 34,51% Percentatge participació, homes: 25,98% Representativitat estadística ¹ : Heterogeneïtat: 50% 91,7% de nivell de confiança 5,5% de marge d'error

¹La representativitat estadística obtinguda no permet extrapolar els resultats d'aquesta enquesta com a percepcions globals de la plantilla.

8. Parts subscriptores del Pla intern d'igualtat

Aquest Pla intern d'igualtat ha estat promogut, de manera conjunta, per part del Servei de Recursos Humans i la Regidoria d'igualtat i per la seva elaboració, s'ha comptat amb una empresa externa especialitzada en l'àmbit: ECGN MOON CONSULTORIA, SL.

Per establir les parts legitimades que subscriuen el Pla intern d'igualtat s'ha constituït, a l'inici del procés, una Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat (d'ara endavant, CNPI), tal com ho regula l'actual normativa vigent en el recentment publicat Reial decret 901/2020, en el que es defineix l'obligatorietat que aquest sigui l'òrgan a través del qual es defineixi, es negociï i s'aprovi la diagnosi de gènere i el Pla intern d'igualtat.

La constitució de la CNPI² a l'Ajuntament de Cerdanyola va tenir lloc el 10/04/2024 i la conformen 7 persones (6 dones i 1 home), que de manera gairebé paritària, 4 d'elles esdevenen representants de l'ens públic i 3 són representants de la part social.

Les persones que la conformen són les següents:

En representació de l'empresa per:

- Patricia Plaza Campos, cap de Secció d'RH
- Sandra Alvarez Rubio, cap de Secció de Prevenció de Riscos Laborals
- Clara Dachs Bernad, tècnica d'Igualtat
- Carmen Jiménez Guillamón, aux. administrativa d'RH

En representació de la part social per:

- Ferran Roig i Morera, representant Intersindical
- Almudena Quiroga López, representant SPL
- Susana López Bernal, representant CCOO

² Annex 1. Acta de constitució de la CNPI

A través d'aquest òrgan legítimat, les parts han definit, negociat i aprovat tant la diagnosi de gènere³ com el Pla intern d'igualtat⁴ que aquí es presenta.

³ Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

⁴ Annex 3. Acta d'aprovació del Pla intern d'igualtat.

9. Organització i àmbit personal, territorial i temporal

9.1. Fitxa de l'organització

DADES DE L'EMPRESA							
Raó social		Ajuntament de Cerdanyola					
CIF		P0826600I					
Domicili social		Plaça Francesc Layret, s/n, 08290 Cerdanyola del Vallès					
Web		www.cerdanyola.cat					
Responsable de l'entitat							
Nom		Carlos Cordón Núñez					
Càrrec		Alcalde					
Referent del projecte							
Nom		Patricia Plaza Campos i Clara Dachs Bernad					
Càrrec		Cap de Secció de RH / Tècnica d'Igualtat i Feminisme					
Tel.		935 808 888 (Ext. 2222) / 607 280 750					
Mail		plazacp@cerdanyola.cat / dachsbc@cerdanyola.cat					
ACTIVITAT							
Sector Activitat		Administració Pública					
Conveni adscrit		col·lectiu Acord sobre condicions econòmiques socials i de treball per al personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès.					
DIMENSIÓ							
Persones treballadores		Dones	310	Homes	254	Total	564

9.2. Àmbit personal

El present Pla intern d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'ajuntament: personal funcionari i personal laboral.

El diagnòstic s'ha basat en les dades organitzatives recollides de l'1 de gener a 31 de desembre de 2023.

Per tant, l'anàlisi s'ha realitzat tenint en compte una plantilla conformada per un total de 564 persones, 310 dones i 254 homes, disposats organitzativament segons el lloc que ocupen dins de l'organització.

9.3. Àmbit territorial

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla intern d'igualtat és de caràcter municipal, ja que tots els equipaments públics que conformen l'ens públic objecte del present Pla, estan ubicats de manera fefaent en el municipi de Cerdanyola (província de Barcelona).

9.4. Àmbit temporal

El present Pla intern d'igualtat té una vigència de 4 anys, a comptar a partir de la data en què aquest sigui aprovat per l'òrgan responsable que determini el mateix Consistori: es considerarà a tots els efectes com a data d'inici de la vigència del propi la data en què s'aprova el present per part de la Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat o bé la data en què s'aprova per Junta de Govern o per Ple Municipal.

Una vegada finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi el període de 4 anys previst a la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

10. Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió entorn del disseny dels objectius i les mesures que conformen el Pla intern d'igualtat, en el present apartat es detallen els principals aspectes destacats que deriven de l'informe de diagnòstic de gènere, realitzat entre els mesos de març i juliol del 2024, l'informe de diagnòstic complet⁵ del qual s'annexa en el present informe.

Aquest resum es presenta en forma de punts forts i punts dèbils per a cadascun dels àmbits analitzats.

En primer lloc, es presenten, per àmbits d'intervenció, un resum de tots els aspectes que es consideren com a **punts forts** ja sigui perquè la seva existència assegura d'una manera o una altra la igualtat de gènere, o perquè representen aspectes o mecanismes que garanteixen i/o contribueixen en avançar cap al foment de la igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Són els següents:

⁵Annex 4: Diagnòstic per l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Voluntat política en l'impuls del present Pla intern d'igualtat, el segon de l'Ajuntament.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès té una àmplia trajectòria en la implementació de polítiques de gènere. L'any 2009 ja es van fer els primers convenis per atendre a dones en situació de violència masclista i també es va construir un espai específic dedicat a la igualtat de gènere, La Caseta: Espai de Recursos Feministes i LGTBI. Aquest equipament està especialitzat en polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere. En tots aquests anys l'organització de l'Ajuntament disposa d'un Servei especialitzat d'Igualtat i Feminisme.
- Totes les polítiques públiques en matèria d'igualtat i feminisme es publiquen als diversos canals oficials de comunicació de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès. La majoria d'accions dirigides a la ciutadania tenen rodes de premsa per fer-les extensives també a altres mitjans locals. En l'àmbit intern, des del servei de RH es fan comunicacions sobre la matèria a tota la plantilla. A banda, tot el personal té accés a un espai intranet amb documentació sobre igualtat de gènere.
- El departament de Recursos Humans disposa de dades desagregades per sexe o gènere.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès ha impulsat estratègies concretes amb relació a l'ús i la promoció del llenguatge inclusiu i no sexista. L'any 2023 es van fer dues formacions sobre llenguatge inclusiu en les quals van participar 31 persones (4 homes i 27 dones).
- Les persones que formen part del servei de Comunicació Institucional tenen formació en matèria de llenguatge inclusiu i no sexista, i des d'aquest servei s'encarreguen de revisar que les imatges i textos que genera l'Ajuntament emprin un llenguatge inclusiu i unes imatges no sexistes.
- El 80% de les persones enquestades afirma utilitzar el llenguatge neutre sovint o sempre.
- Un 79% de les persones enquestades afirmen que l'Ajuntament aposta per garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones, amb independència del sexe o gènere, sempre (43%) o sovint (36%).
- Un 71% de les persones enquestades afirmen saber què és un Pla intern d'igualtat de gènere, mentre que el 29% contesta que no ho sap.
- El 72% de la plantilla enquestada afirma que el Pla intern d'igualtat és molt o força necessari, amb valors del 79% pel que fa a les dones i del 59% pel que fa als homes.

Característiques generals de la plantilla

- La plantilla de l'Ajuntament és equilibrada. De les 564 persones en plantilla, 310 són dones (55%) i 254, homes (45%).
- L'edat de la plantilla en funció del sexe no presenta gaires diferències: la mitjana d'edat de les dones és només 1,1 anys inferior a la dels homes.
- La distribució de l'edat de la plantilla en funció del sexe és força homogènia, centrada en la franja que va des dels 46 anys als 55 anys.
- La major part de la plantilla té una antiguitat molt alta, ja que més de la meitat del personal se situa a la franja de més de 15 anys d'antiguitat.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- La presència de dones i homes en els òrgans de decisió a l'Ajuntament, la Junta de Govern i el Ple municipal és equilibrada.
- Sobre la segregació vertical:
 - Els nivells professionals superiors, corresponents a personal directiu i comandaments intermedis, presenten una distribució força equilibrada de personal masculí i femení. En total s'hi adscriuen 30 dones i 17 homes. En termes percentuals, aquestes 2 categories inclouen el 9,7% de personal femení i el 6,7% de masculí.
 - Homes i dones es distribueixen de forma bastant equilibrada en les categories C1 i A1.

Polítiques d'accés: selecció i contractació

- Els mecanismes de difusió de les ofertes públiques no presenten discriminacions pel que fa al sexe.
- Els processos selectius es regeixen segons la Llei i les bases aprovades pel Ple.
- Equilibri per sexe en les noves contractacions, que contribueix a mantenir els percentatges similars de dones i homes dins l'organització.
- Malgrat que existeixen diferències notables en el nombre de candidatures de dones i homes fora de l'Oferta Pública d'Ocupació, la contractació per sexe és proporcional amb el nombre de candidatures presentades per sexe.
- D'acord amb la normativa, el tribunal de selecció sempre està format per persones expertes en la matèria objecte de selecció. Fonts organitzatives afirmen que es garanteix que el tribunal sigui paritari i que totes les persones membres tinguin formació en matèria d'igualtat de gènere, malgrat el document Bases marc reguladores de la provisió de llocs de treball no ho explicita.
- Fonts organitzatives exposen que en els processos de selecció no es té en compte la situació personal o es fan preguntes sobre la vida personal de les persones entrevistades.
- Fonts organitzatives afirmen que es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat, tal com preveu la Llei 3/2007.
- Fontes organitzatives exposen que tots els formularis d'oferta de feina i les bases de les convocatòries estan escrites en llenguatge inclusiu.
- La major part de les persones enquestades (78%) afirma que, amb independència de la seva identitat de gènere, totes les persones tenen les mateixes possibilitats de ser seleccionades sempre (41%) o sovint (37%).

Formació

- Durant el 2023 l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès ha realitzat 207 accions formatives, que han sumat un total de 887 hores. Aproximadament, la major part de les formacions, amb un 40%, han estat en línia, el 35% presencials i només un 25% han estat virtuals. El 60% de les quals han estat de caràcter tècnic i el 40% de caràcter transversal. Pel que fa a la participació, 79 dones i 83 homes han participat en una o més d'aquestes formacions.
- L'Ajuntament ha realitzat formació en perspectiva de gènere. Aquestes formacions, 5 de les quals van ser presencials i 5 virtuals, van sumar un total de 75 hores i 13 participants, 6 dones i 7 homes.
- S'han promogut formacions específiques en matèria d'igualtat, concretament de llenguatge inclusiu. Aquestes formacions s'han impulsat per a tota la plantilla de manera transversal, encara que només han assistit 31 persones, 4 homes i 27 dones.
- La major part de les persones enquestades (84%) afirma totes les persones, amb independència de la seva identitat de gènere, tenen les mateixes possibilitats de formar-se sempre (62%) o sovint (23%).

Promoció professional

- Els processos de promoció interna es realitzen mitjançant el procés de selecció establert per normativa i es garanteix que els criteris emprats no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat.
- Davant d'una plaça vacant a l'Ajuntament, es comunica a tota la plantilla l'existència de la mateixa mitjançant el correu electrònic i un anunci a la intranet de l'Ajuntament.
- Les responsabilitats familiars, segons fonts organitzatives, no influeixen en la promoció dins l'organització.
- La major part de la plantilla (75%) afirma que totes les persones, amb independència de la seva identitat de gènere, tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional sempre (39%) o sovint (36%).

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- Pel que fa a la classificació professional, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès disposa d'una Relació de Llocs de Treball, de 2014, on es detalla la classificació de grups professionals, la modificació de la relació de llocs de treball del personal adscrit a l'OAC i del personal del grup de Comunicació.
- Els augments salarials es determinen segons el que marca la llei i la secretaria general de la funció pública.
- Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades i recollides a l'Acord sobre condicions econòmiques socials i de treball per al personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, documents amb una vigència de 2009 a 2011 i prorrogats tàcitament fins a l'actualitat.
- La bretxa salarial de les retribucions totals anuals de l'Ajuntament és gairebé inexistent sent del -3,57% a favor de les dones.
- La bretxa global del salari base tampoc és gaire significativa: -4,03%, a favor de les dones.
- Les bretxes salarials generals de les retribucions complementàries no són molt elevades.
- Un 88% de la plantilla enquestada afirma que totes les persones que ocupen un mateix lloc de treball, amb independència de la seva identitat de gènere, cobren el mateix sempre (61%) o sovint (27%).

Condicions de treball

- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès fixa tota allò que té a veure amb la jornada, horaris i hores de treball del seu personal a través de l'Acord sobre condicions econòmiques socials i de treball per al personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès. El Consistori de Cerdanyola del Vallès també disposa d'una Normativa sobre jornada i horaris de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, document aprovat per Ple municipal l'any 2009.
- De les 564 persones que treballen a l'Ajuntament, 511 realitzen jornada completa (91%) i només 53 realitzen jornada reduïda (9%).
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès disposa de dades desagregades per sexe en l'àmbit de la salut laboral.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès disposa d'un Pla de prevenció de riscos laborals, elaborat el novembre de 2020. Aquest Pla de prevenció de riscos laborals disposa d'un apartat que contempla la protecció a les persones treballadores especialment sensibles, on es tenen en compte les condicions del lloc de treball que poden influir en la salut de les treballadores embarassades, en període de lactància natural, del fetus o del nadó durant la lactància.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès també disposa d'una anàlisi dels llocs de treball que poden tenir una influència negativa en la salut de les dones embarassades, en període de lactància natural, del fetus o del nadó durant la lactància.
- Fonts organitzatives afirmen que existeix equitat en les condicions del lloc de treball i en els recursos assignats a dones i a homes, i que en general els llocs de treball i els espais compartits estan adequats a les característiques i necessitats de les dones i dels homes.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès compta amb una avaluació de riscos psicosocials, realitzada l'any 2018, que permetia identificar i avaluar els factors psicosocials que representen un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores a l'organització. En aquesta avaluació es va incorporar la perspectiva de gènere en tant que, d'una banda, el fet que les dades estiguessin desagregades per sexe, permetia poder identificar, de manera específica, aquells aspectes que necessiten tant dones com homes, de manera diferenciada, i de l'altra, permet analitzar els factors en què la diferenciació per gènere impacta de manera directa en el desenvolupament de les funcions i del lloc de treball.
- A conseqüència d'aquesta avaluació de riscos psicosocials s'han implementat canvis i millores a l'organització, com per exemple la revisió de llocs i funcions, la millora de processos (per exemple la implantació del sistema Firmadoc), la millora dels canals de comunicació entre serveis o la realització de formacions de treball en equip, comunicació, tècniques motivacionals, etc.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès fixa tot allò que té a veure amb la conciliació personal, familiar i laboral del seu personal a través de l'Acord sobre condicions econòmiques socials i de treball per al personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, i de la Normativa sobre jornada i horaris de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès. També a l'Acord Comissió paritària de data 4 d'abril de 2011.
- Fonts organitzatives afirmen que les mesures de conciliació són conegudes per tota la plantilla i es troben a l'abast a la Intranet i a l'aplicació Cronos en referència als permisos.
- Totes les persones treballadores de l'Ajuntament poden accedir per igual a les mesures de conciliació, sempre que compleixin els requisits establerts en l'Acord o la normativa per accedir-hi que no fa diferència per gènere.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès sistematitza les dades pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació, per la qual cosa es disposa d'informació organitzativa sobre el nombre, el perfil i el sexe o gènere de les persones que accedeixen a acollir-se a aquestes mesures de conciliació.
- Segons fonts organitzatives, el Consistori cobreix les substitucions per baixes, permisos o excedències sempre que és possible.
- El 2023, el 3,2% de les dones i el 5,1% dels homes van utilitzar alguna mesura de conciliació durant l'any passat. En total van fer-ho 23 persones: 10 dones i 13 homes.
- El 67% de la plantilla enquestada afirma tenir coneixement de les mesures de conciliació.
- El 83% de la plantilla enquestada considera que les mesures de conciliació que ofereix l'organització s'ajusten a les necessitats de la vida personal i familiar sovint (51%) o sempre (32%).
- El 72% de la plantilla enquestada considera que totes les persones, amb independència de la seva identitat de gènere, tenen les mateixes oportunitats de teletreballar sempre (43%) o sovint (29%).
- El 78% de la plantilla enquestada considera que els requisits per teletreballar mai no presenten cap mena de discriminació per raó d'identitat de gènere.

Prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe

- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès disposa d'un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral, aprovat el 2018.
- Malgrat que encara falta escollir 3 persones perquè en formin part, el Consistori disposa d'una Comissió d'instrucció estable que s'encarrega de la prevenció, detecció i actuació davant d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i la identitat sexual.
- Totes les persones que formen part d'aquesta comissió tenen formació en Prevenció de Riscos Laborals en assetjament, tant en l'àmbit general com en l'àmbit d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Entre 2017 i 2020 s'han realitzat formacions sobre detecció i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat sexual. Aquestes formacions van sumar un total de 23,5 hores. La suma de persones assistents a cada formació va ser de 270 persones: 189 dones i 81 homes.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès disposa d'uns drets laborals específics o ampliat per a persones que pateixen o han patit violència masclista.
- L'organització disposa també d'un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions en l'àmbit laboral, aprovat l'any 2018.

A continuació, es presenten aquells aspectes que al llarg de la diagnosi realitzada, s'han identificat com a **punts dèbils o aspectes a millorar**, ja que s'ha detectat que la manca d'actuacions o mecanismes d'actuació en els diversos àmbits analitzats, provoca l'existència de certs desequilibris que poden contribuir –de manera directa o indirecta- a l'aparició de discriminacions per raó de sexe en l'àmbit organitzatiu. Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Les persones que formen part del departament de Recursos Humans, a excepció de la Coordinadora de l'Àmbit Recursos, la tècnica mitjana de gestió i 2 auxiliars administratives per programes, no han efectuat formació específica en perspectiva de gènere en recursos humans.
- No es disposa d'un manual de bones pràctiques sobre l'ús del llenguatge no sexista, ni s'ha incorporat de manera sistemàtica mecanismes de coordinació per incorporar l'ús del llenguatge neutre en la documentació que es genera de manera interna.
- El 51% de les dones i el 49% dels homes reconeix que no disposa de coneixements i criteris clars sobre com fer servir el llenguatge inclusiu. Un 7% de les dones i un 11% dels homes utilitza conscientment el masculí perquè considera que inclou a tothom.
- El 81% de les persones enquestades (83% de les dones i 77% dels homes) creuen necessari realitzar formació en matèria de llenguatge inclusiu i no sexista, i el 71% (71% de les dones i 70% dels homes) consideren que és necessari disposar d'un manual d'ús del llenguatge no sexista, opcions no excloents entre si.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- La Representació Legal de les Persones Treballadores mostra percentatges de dones i homes força desequilibrats (28% de dones i 72% d'homes).
- Sobre la segregació vertical:
 - En els nivells professionals intermedis hi ha una segregació vertical a favor de les dones. Concretament, el personal administratiu està format per 104 dones i 11 homes, i això suposa el 33,5% del personal femení i únicament el 4,3% del masculí. Pel que fa al personal tècnic està conformat per 138 dones i 89 homes, fet que suposa el 44,5% del personal femení i el 35% del masculí.
 - En les franges d'agent de policia local, personal d'oficis i personal d'atenció a la ciutadania, que són els nivells més baixos, hi ha una concentració molt més elevada d'homes: 38 dones i 137 homes. Aquestes dades suposen el 12,3% de personal femení i el 53,9% de personal masculí.
 - Desequilibri molt pronunciat entre sexes pel que fa a la categoria laboral E, que acull 18 dones i 64 homes, el que representa només el 6% del personal femení i el 25% de personal masculí.
 - Fort desequilibri també a la categoria C2, amb 107 dones i 48 homes que suposen el 35% de la plantilla femenina i el 19% de la masculina; i a la categoria A2, que acull 92 dones i 37 homes, fet que suposa el 30% de la plantilla femenina i el 15% de la masculina.
- Sobre la segregació horitzontal:
 - Existència d'una notable segregació horitzontal o d'ocupació en algunes àrees.
 - Sobrerrepresentació profunda d'homes a Seguretat ciutadana i Protecció civil, on hi ha 13 dones i 57 homes, fet que suposa el 4% del personal femení i el 22% del masculí. També a Espai Públic, Serveis urbans i Manteniment de proximitat, que acull 11 dones i 49 homes, fet que suposa el 4% de la plantilla femenina i el 19% de la masculina. Contràriament, hi ha una segregació pronunciada de dones a Educació, amb 72 dones i 32 homes, que representen el 23% del personal femení i el 13% del masculí. També a Benestar social, que acull 35 dones i 7 homes, és a dir, l'11% de la plantilla femenina i el 3% de la masculina.
 - Aquests fets encaixen amb una divisió horitzontal totalment segmentada impregnada de concepcions socials segons les quals certes feines encara s'atribueixen a les dones o als homes. A més, aquestes segregacions són accentuades pel gran volum de personal que tenen les àrees citades.

Polítiques d'accés: selecció i contractació

- El 30,7% de la plantilla, es troba en situació d'inestabilitat laboral contractual, pel que fa a les dones en un 36,9% i en el cas dels homes, en un 23,2%.

Formació

- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès no disposa d'un reglament de formació.
- L'oferta formativa del Consistori no té en compte criteris amb perspectiva de gènere per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació.
- Pel que fa al nombre de persones que han rebut formació, en cadascun dels últims 4 anys hi ha hagut més participació de dones que d'homes en les activitats formatives: la participació de la plantilla femenina ha suposat el 70% de la participació total, mentre que la de la plantilla masculina ha representat el 30% restant.
- Pel que fa al nombre d'hores dedicades a la formació en els últims 4 anys, les dones s'han format, de mitjana, 40,74 hores, mentre que els homes ho han fet 28,31 hores, xifres que mostren una diferència significativa.

Promoció professional

- En els últims anys no s'ha realitzat cap procés de promoció interna.
- L'organització no disposa d'una Avaluació de l'acompliment. No hi ha cap mecanisme per identificar el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors.

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- L'organització disposa d'una valoració de llocs de treball feta el 1997, però aquesta no va lligada a les retribucions efectives que percep la persona, ja que està obsoleta. És la Relació de Llocs de Treball de 2014, actualitzada per l'IPC i els augments autoritzats, el que marca les retribucions.
- L'Ajuntament preveu incentius per productivitat, però actualment només computa si no hi ha baixes per incapacitat temporal reiterades.
- La manca de sistematització d'algunes dades no permet fer una anàlisi de les retribucions anuals realment percebudes.
- Malgrat que la bretxa salarial global és poc acusada, alguns nivells professionals tenen una bretxa salarial més elevada. Concretament, el personal de comandaments intermedis i el personal d'oficis amb un 14,2% i 7,3% respectivament, totes dues a favor dels homes. També, cal destacar que el personal d'atenció ciutadana té una bretxa salarial de – 13,86%, però en aquest cas, a favor de les dones.
- Si s'analitza la bretxa dels complements destí i específic per nivells es perceben diferències elevades.
 - Concretament, les bretxes salarials més elevades del complement de destí són de la policia local i del personal d'atenció ciutadana, -16,89% i -22,96% respectivament, a favor de les dones; i el personal d'oficis, 17,26%, en aquest cas a favor dels homes.
- Les bretxes salarials més elevades del complement específic són del personal de comandament, 20,51%, a favor dels homes, i el personal d'atenció ciutadana, -18,53%, en aquest cas a favor de les dones. Aquest fet, però, s'explica perquè dins d'aquests nivells existeixen persones amb diferents nivells de responsabilitat.

Condicions de treball

- De les 10 persones que tenen reducció per cura de fills o filles, 9 són dones i 1 home.
- Diferències en la distribució per sexe de la tipologia de jornada. La jornada ordinària, realitzada pel 40,1% de la plantilla, és realitzada pel 28,9% de les dones i l'11,2% d'homes.
- No es disposa d'un sistema d'avaluació de l'absentisme per sexe o gènere i causa.
- El 53% de la plantilla enquestada, concretament el 55% de les dones i el 48% dels homes, afirma haver patit algun tipus de simptomatologia a causa del treball en els darrers 4 anys. De les persones que han afirmat tenir malalties expressen, de manera proporcionalment similar, que un 62% han estat patologies físiques i un altre 62% patologies psicosocials.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Pel que fa a l'accés sobre les actuals polítiques de conciliació que disposa l'Ajuntament, no es realitzen accions de difusió per donar a conèixer aquests drets i les seves modificacions i actualitzacions de manera proactiva.
- No es disposa d'un reglament específic que reguli el teletreball, malgrat que actualment s'està treballant amb una comissió, on participa tant la part social com la laboral.
- Desigualtat per sexe en l'ús de mesures de conciliació: el 41,2% de les dones en plantilla van emprar les mesures de teletreball, mentre que per part dels seus companys homes, el percentatge és del 18,5%.
- De les persones enquestades que afirmen no tenir coneixement de les mesures de conciliació, un 47% exposa que no disposa de la informació perquè no se li ha facilitat. Un 3% afirma que, malgrat haver demanat la informació, no se li ha facilitat. Cal indicar que tota la informació es troba a la Intranet i al Cronos.

Prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe

- La Comissió d'instrucció estable que s'encarrega de la prevenció, detecció i actuació davant d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual, no promou de manera activa accions de prevenció en matèria d'assetjament.
- Des de 2020 no s'ha realitzat cap mena de formació sobre detecció i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual.
- L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès no disposa d'uns drets laborals específics o ampliat per a persones que pateixen o han patit violència LGTBIfòbica.
- El 63% de la plantilla enquestada afirma desconèixer què cal fer davant d'un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- El 45% de la plantilla enquestada assenyala que alguna vegada es produeixen microviolències masclistes a l'entorn laboral. El 10% considera que aquests comentaris es produeixen sovint i el 2% sempre.
- El 13% de la plantilla enquestada afirma tenir coneixement d'alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'ha produït en els últims anys a l'Ajuntament.
 - El 59% (8 dones i 5 homes) de les persones que han afirmat tenir constància d'alguna situació d'assetjament es refereixen a un sol cas, mentre que les persones que tenen constància de dos casos representen el 27% (3 dones i 3 homes). Dues dones (9%) han afirmat tenir constància de 3 casos, i una dona (5%) afirma que els casos afecten entre 5 i 10 persones.
 - Pel que fa al tipus d'assetjament, de resposta no excloent, el 73% (10 dones i 6 homes) de les persones que han afirmat tenir-ne coneixement afirmen que es tracta d'assetjament sexual, mentre que el 36% (6 dones i 2 homes) exposa que es tracta d'assetjament per raó de sexe. Una dona (5%) afirma que es tracta d'assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
 - El 31% (5 dones i 4 homes) exposen que aquestes situacions encara persisteixen avui dia.
 - Un 18% (4 dones) afirmen que les persones afectades en alguns casos han posat en coneixement l'organització i en d'altres no. Un 9% (1 dona i 1 home) afirmen que no disposen d'aquesta informació i, finalment, un 5% (una dona) exposa que les persones afectades no ho han comunicat a l'organització.
 - Sobre el motiu pel qual les persones afectades no han comunicat a l'organització la situació d'assetjament, un 41% pensa que es deu a reserves per part de la persona afectada, un 32% a falta de coneixement sobre com l'organització aborda els casos d'assetjament, i un 18% per por a represàlies o conseqüències.

- Un 2% (3 dones) declara haver rebut algun tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat, i un altre 2% (també 3 dones) exposa que s'ha menystingut la seva feina per raó del seu sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Un 11% (15 dones i 4 homes) declara haver viscut situacions similars que han especificat.
- 39 persones (31 dones i 8 homes) han aportat informació sobre el perfil de les persones que els produeixen les situacions d'assetjament. Un 56% (16 dones i 6 homes) afirmen que pateixen la situació per part de persones de rang superior, un 26% (9 dones i 1 home) per part de persones del mateix rang, i un 15% (5 dones i 1 home) per part de persones de rang inferior. Només una dona ha marcat l'opció "altres".
- 25 persones (19 dones i 6 homes) han aportat informació sobre la freqüència d'aquest assetjament. D'aquestes, un 24% (5 homes i 1 dona) afirma que es dona de forma ocasional, i un altre 24% (4 dones i 2 homes) sovint.
- 25 persones (19 dones i 6 homes) han aportat informació sobre si han posat en coneixement o no a l'organització la situació d'assetjament sobre la seva persona. El 72% (16 dones i 2 homes) afirmen que no han comunicat aquesta situació, mentre que el 28% restant (3 dones i 4 homes) declaren que sí que ho han comunicat.

11. Objectius del Pla intern d'igualtat

11.1. Objectius generals

En concordança amb els principals resultats de la diagnosi realitzada i tenint presents els principis de la Igualtat de gènere i els principals aspectes normatius vigents, els objectius generals del present Pla intern d'igualtat són els següents:

- OBJECTIU A.** Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.
- OBJECTIU B.** Sistematitzar les dades per tal de poder aprofundir en l'anàlisi de la bretxa salarial.
- OBJECTIU C.** Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.
- OBJECTIU D.** Millorar la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització.

11.2. Objectius específics

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, es defineixen els objectius específics següents en coherència amb els elements a millorar.

Aquests objectius sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen un reforç per poder esdevenir accions generadores d'igualtat. És a dir, **es desprenen de tots aquells aspectes detectats com a punts de millora** d'acord amb els principals àmbits d'actuació (A.A) analitzats següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

A.A.2. Polítiques d'accés: selecció i contractació

A.A.3. Formació

A.A.4. Promoció professional

A.A.5. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

A.A.6. Condicions de treball

A.A.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

A.A.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectius	Mesures d'actuació	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució
-----------	--------------------	-------------------------	----------------------

Per tant, els objectius específics del present pla d'actuació són els següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere	
Objectiu 1.	Fer efectiu el compromís i el principi d'igualtat de gènere a l'organització.
Objectiu 2.	Difondre i comunicar el compromís de l'organització envers la igualtat de gènere internament.
Objectiu 3.	Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

A.A.2. Polítiques d'accés: selecció i contractació

Objectiu 4.

Incorporar la perspectiva de gènere en l'establiment de nous i adaptats mecanismes d'accés, selecció i provisió de personal.

Objectiu 5.

Promoure un accés d'igualtat de tracte i no discriminatori de dones i homes i persones LGTBI.

A.A.3. Formació

Objectiu 6.

Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla intern d'igualtat, així com a la resta de la plantilla.

Objectiu 7.

Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

A.A.4. Promoció professional

Objectiu 8.

Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

Objectiu 9.

Establir i posar en funcionament un sistema d'avaluació de l'acompliment objectiu i no discriminatori per raó de gènere.

A.A.5. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu 10.

Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

A.A.6. Condicions de treball

Objectiu 11.

Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

A.A.7. Exercici corresponsable dels drets de la personal, familiar i laboral

Objectiu 12.

Millorar la sensibilització i el coneixement dels drets laborals en matèria de conciliació dirigida a la plantilla, així com ampliar-ne els beneficis a través de la regulació del teletreball.

A.A.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu 13.

Aprofundir en la millora del coneixement de la plantilla i els mecanismes de prevenció i d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

12. Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i calendari d'execució

En aquest apartat es presenta el conjunt d'accions, indicadors i la temporalització que es proposa per tal de poder contribuir a aconseguir els objectius proposats.

12.1. Accions

A partir dels objectius establerts, es dissenyen un conjunt d'accions per a cadascun d'aquests objectius plantejats.



A fi de facilitar la comprensió i la futura gestió i execució de cadascuna de les accions, aquestes s'han classificat en funció de l'abast, la naturalesa i prioritat de cadascuna d'elles, d'acord amb les llegendes següents:

Grau de prioritat de les actuacions (P)

0	ACCIONS D'OBLIGAT COMPLIMENT LLEI: Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la Llei o el Reglament normatiu on s'expressa aquesta obligatorietat.
1	PRIORITAT ALTA: Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte per la consecució de l'objectiu o esdevenen més prioritàries en el si de l'organització, tenint en compte el seu punt de partida en matèria d'igualtat. Resulten indispensables per una correcta consecució del Pla.
2	PRIORITAT MITJANA: Accions de valor o importància mitjana. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a la consecució de l'objectiu, la seva execució no resulta prioritària per la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les estratègies prioritàries.
3	PRIORITAT BAIXA: Accions de valor o importància baixa. El seu impacte complementa i reforça les actuacions de prioritat alta i mitja. Però no esdevenen estratègies clau per tal d'aconseguir els objectius plantejats. Són les primeres que es recomanen no ser realitzades en el cas que no es disposin de recursos necessaris per donar resposta a la globalitat del Pla.

Àrees implicades

Lidera	Indica l'àrea, departament o equip encarregat de l'impuls de l'actuació, la seva planificació, disseny, implementació i coordinació.
Participa	Si requereix la implicació d'altres per tal que l'actuació es dugui a terme de manera eficaç, indica l'àrea, departament o equip encarregat de participar de manera total o parcial en el desenvolupament d'una acció concreta. Qui participa ha de poder rebre instruccions clares i concises sobre l'objecte de l'encàrrec i poder reportar a qui lidera la consecució i l'abast de l'acció realitzada.

12.2. Indicadors de seguiment

En segon lloc, es presenten un seguit d'indicadors per a cadascuna de les accions plantejades. Aquests indicadors han de servir per avaluar el desplegament del Pla i mostrar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla.

Objectius	Mesures d'actuació	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució
-----------	--------------------	-------------------------	----------------------

Per mesurar l'abast i la consecució dels resultats que deriven de les accions proposades, s'han elaborat dues tipologies d'indicadors:

INDICADORS DE CONSECUCIÓ: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no. La pregunta que suggereixen és: S'ha realitzat aquesta acció? Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment. Es defineixen per ser aquells en què el seu número està marcat en **vermell**.

INDICADORS D'ABAST: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa, i d'altres mesuren l'abast del mateix resultat de l'acció. Es mesuren en nombres absoluts (persones, euros, articles, reunions) o nombres relatius (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen és: A través de quants ítems han estat realitzats?(de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat) En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual. S'identifiquen per ser aquells en què el seu número està marcat en **lila**.

12.3. Calendari d'execució

Per acabar, les següents fitxes exposen una proposta de calendari d'execució de les accions basada en la prioritització duta a terme per les persones participants en la diagnosi, així com d'altres aspectes vinculats a la importància, la complexitat de posar-les en marxa o la mateixa lògica d'intervenció seqüencial per aquelles que estan estretament vinculades les unes amb les altres.



Per garantir una bona i coherent implementació al llarg del procés, es diferencia per un costat el moment (any) en el que es recomana posar en funcionament aquella acció, que es mostra amb un **gris fosc i una "X"**, i per l'altre, en alguns casos, la recomanació de prosseguir amb la implementació d'aquella acció, un cop iniciada, ja que la mateixa acció així ho requereix, que es marca amb **gris clar i una "C"**.

X	Accions promogudes, impulsades o coordinades des de l'àmbit d'Igualtat i/o RH.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.

13. Fitxes de les accions

Amb relació a tots els components detallats, en aquest apartat es presenten les Fitxes de les accions, que permeten conèixer tota la informació associada a cadascuna de les mesures articulades al Pla intern d'igualtat, estructurant la informació amb una lògica que permeti fer-ne un seguiment acurat.

Cadascuna d'elles inclou: L'objectiu general del qual deriven, àmbit d'actuació, accions, indicadors de consecució i cronograma.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 1.

Fer efectiu el compromís i el principi d'igualtat de gènere a l'organització.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.1.1.	Assignació dels recursos per cobrir les actuacions que deriven anualment d'aquest Pla intern pel període 2025-2028.	1	2025 - 2028

I.1.1.1. Recursos assignats.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme i Serveis Econòmics

A.1.2.	Formació o assessorament en plans interns d'igualtat de gènere a la persona (o persones) referent encarregada de la coordinació del Pla intern d'igualtat, a l'equip de RH i PRL.	1	2025
--------	---	---	------

I.1.2.1. Formada en igualtat de gènere la persona (o persones) encarregada de coordinar el Pla intern d'igualtat (Tècnica d'equitat), a l'equip de RH i PRL.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

A.1.3.	(*Article 15. Llei 17/2015) Incorporació del present Pla intern d'igualtat al conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball.	0	2025
--------	---	---	------

I.1.3.1. Incorporat el Pla intern d'igualtat al conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Sindicats

A.1.4.	Incorporació del camp "gènere" i "nom sentit" a les bases de dades de les persones treballadores, sent optatius a criteri de cada persona treballadora.	2	2026
--------	---	---	------

I.1.4.1. Incorporats els camps "gènere" i "nom sentit" a la base de dades de la plantilla.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

A.1.5.	Promoció de la presència equilibrada d'homes i dones a les llistes dels sindicats, amb tendència a buscar la paritat.	2	2026
I.1.5.1. Percentatge de persones representants de la part social segregada per gènere (home, dona, no binari). Lidera: Sindicats Participa: Sindicats			
A.1.6.	Establiment d'un Programa formatiu sobre lideratge dirigit al personal directiu (coordinació d'Àmbit) i al personal comandament (caps de Servei i Secció).	2	2026
I.1.6.1. Establert el programa formatiu sobre lideratge. Lidera: Recursos Humans Participa: Alcaldia			
A.1.7.	(R.D.1026/2024) Estudi de la viabilitat i l'aplicabilitat efectiva de les novetats normatives en matèria de promoció i foment de mesures d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les organitzacions en el marc de l'administració pública.	2	2026
I.1.7.1. Realitzat l'estudi de viabilitat i aplicabilitat efectiva. Lidera: Igualtat i Feminisme Participa: Recursos Humans			
A.1.8.	Avaluació del present Pla intern d'igualtat.	0	2028
I.1.8.1. Avaluat el present Pla intern d'igualtat. Lidera: Recursos Humans Participa: Igualtat i Feminisme			
A.1.9.	Elaboració i aprovació d'un nou Pla intern d'igualtat 2029-2032, amb objectius i activitats planificades i basat en una diagnosi organitzativa de gènere, un cop vençut el període de vigència del present Pla intern d'igualtat.	0	2028
I.1.9.1. Realitzada una diagnosi de gènere (dades del 2028) per l'elaboració del Pla intern d'igualtat 2029-2032. I.1.9.2. Aprovat un nou Pla intern d'igualtat de gènere pel període 2029-2032. Lidera: Recursos Humans Participa: Igualtat i Feminisme			

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 2.

Difondre i comunicar el compromís de l'organització envers la igualtat de gènere internament.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.2.1.	Informació i difusió a l'equip de govern, al personal assessor, al personal directiu i de coordinació d'Àmbit, i als i les caps de Servei i Secció de les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla intern d'igualtat.	1	2025

I.2.1.1. Informar el personal assessor, directiu i de coordinació d'Àmbit, i els i les caps de Servei i Secció.

I.2.1.2. Nombre de persones informades segregades per gènere (home, dona, no binari) i categoria laboral.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

A.2.2.	Retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços fets en matèria d'igualtat en el marc del present Pla intern (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat).	2	2026 / 2028
--------	--	---	-------------

I.2.2.1. Realitzat el retorn formal a la plantilla.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 3.

Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.3.1.	Elaboració d'un Manual sobre comunicació inclusiva i no sexista, que incorpori l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries ni sexistes.	2	2026

I.3.1.1. Elaborat el Manual sobre comunicació inclusiva i no sexista.

Lidera: Igualtat i Feminisme

Participa: Comunicació Institucional

A.3.2.	Difusió del Manual sobre comunicació inclusiva i no sexista a tota la plantilla a través dels diversos canals de comunicació establerts a tal efecte.	2	2026
--------	---	---	------

I.3.2.1. Difós el Manual sobre comunicació inclusiva i no sexista a la plantilla.

Lidera: Igualtat i Feminisme

Participa: Comunicació Institucional

A.3.3.	Formació obligatòria sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla, en què es treballi de forma pràctica les consideracions del Manual.	2	2026 - 2027
--------	--	---	-------------

I.3.3.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.3.3.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 2. Polítiques d'accés: selecció i contractació

Objectiu específic 4.

Incorporar la perspectiva de gènere en l'establiment de nous i adaptats mecanismes d'accés, selecció i provisió de personal.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.4.1.	Revisió i incorporació del llenguatge inclusiu i no sexista a tota la documentació relativa a la selecció i provisió de personal.	1	2025

I.4.1.1. Revisat i incorporat el llenguatge inclusiu i no sexista a tota la documentació relativa a la selecció i provisió de personal.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 2. Polítiques d'accés: selecció i contractació

Objectiu específic 5.

Promoure un accés d'igualtat de tracte i no discriminatori per raó de gènere o a persones LGTBI.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.5.1.	(Art.16.3. Llei 17/2015) Incorporació en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública dels continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de gènere i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.	0	2025

I.5.1.1. Incorporats els continguts relatius a la igualtat efectiva de gènere i sobre violència masclista en els temaris per l'accés a l'ocupació pública.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

A.5.2.	(Art.12.2. Llei 4/2023) Incorporació en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública dels continguts relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.	0	2025
--------	--	---	------

I.5.2.1. Incorporats els continguts relatius a la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI en els temaris per l'accés a l'ocupació pública.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 3. Formació

Objectiu específic 6.

Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla intern d'igualtat, així com a la resta de la plantilla.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.6.1.	Formació o assessorament del personal de RH i Igualtat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels RH.	1	2025

I.6.1.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.6.1.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

A.6.2.	Formació o assessorament del personal de la Comissió de seguiment del Pla intern sobre la implementació i l'avaluació dels Plans interns d'igualtat.	1	2025
--------	--	---	------

I.6.2.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.6.2.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Igualtat i Feminisme

A.6.3.	Incorporació de tota la documentació relacionada amb el Pla intern d'igualtat en el futur Manual d'acollida pel nou personal de l'Ajuntament.	2	2025 - 2028
--------	---	---	-------------

I.6.3.1. Incorporada la documentació al Manual d'acollida.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

A.6.4.	Sensibilització -mitjançant accions de formació- de la plantilla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit intern i les estratègies que l'organització està impulsant per fer-la possible en el marc del present Pla intern.	2	2025 - 2028
--------	--	---	-------------

I.6.4.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.6.4.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 3. Formació

Objectiu específic 7.

Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.7.1.	Elaboració d'un Pla de Formació anual amb perspectiva de gènere que reculli les principals necessitats formatives generals i específiques per àrees d'intervenció de la plantilla, inclosos tots els col·lectius.	1	2026 - 2028

I.7.1.1. Elaborat un Pla de Formació anual amb perspectiva de gènere.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

A.7.2.	Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla intern d'igualtat al Pla de Formació aprovat, d'acord amb el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'Igualtat.	2	2025 - 2028
--------	---	---	-------------

I.7.2.1. Incorporades les accions formatives derivades del Pla intern d'igualtat al Pla de Formació, anualment.

I.7.2.2. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla intern incorporades en el Pla de Formació, anualment.

I.7.2.3. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) que s'han format a conseqüència de la incorporació de les accions formatives del present Pla intern d'igualtat al Pla de Formació, anualment.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

A.7.3.	Generació d'un sistema de recollida d'informació global que permeti l'anàlisi de dades relatives a la formació desagregades per gènere, lloc de treball, nivell, àrea o departament, temàtica, tipologia i modalitat de cursos.	2	2026 - 2028
--------	---	---	-------------

7.3.1. Generat un sistema de recollida d'informació de formació per obtenir dades desagregades per gènere, lloc de treball, nivell, àrea o departament, temàtica, tipologia i modalitat de cursos.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

A.7.4.	Retorn dels principals resultats del Pla de Formació a la plantilla.	3	2026 / 2028
--------	--	---	-------------

I.7.4.1. Realitzat el retorn els principals resultats del Pla de Formació a la plantilla.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Sindicats

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Promoció professional

Objectiu específic 8.

Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.8.1.	Revisió de l'actual sistema de promoció en termes d'accés universal a qualsevol lloc vacant de l'organització que vulgui ser cobert mitjançant la promoció del personal.	2	2027

I.8.1.1. Revisat el sistema de promoció en termes d'accés universal.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Promoció professional

Objectiu específic 9.

Establir i posar en funcionament un sistema d'avaluació de l'acompliment objectiu i no discriminatori per raó de gènere.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.9.1.	Disseny d'un sistema d'avaluació de l'acompliment amb mesures d'avaluació senzilles d'aplicar, amb pocs factors de valoració, comprensibles, objectives i que es desvinculin de criteris associats al gènere.	2	2027

I.9.1.1. Dissenyades les mesures d'avaluació de l'acompliment.

I.9.1.2. Nombre de mesures d'avaluació de l'acompliment dissenyades.

I.9.1.3. Nombre de factors de valoració dissenyats.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

A.9.2.	Aplicació del nou model d'avaluació de l'acompliment que incorpori les mesures dissenyades.	2	2027 - 2028
--------	---	---	-------------

I.9.2.1. Aplicat el nou model d'avaluació.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 5. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu específic 10.

Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.10.1.	Modificació de l'existent sistema de gestió de les dades del personal per tal que permeti el tractament de dades relatives a les retribucions desagregades per gènere i les hores treballades (càlcul bretxa salarial).	1	2025
I.10.1.1. Modificat el sistema de gestió de les dades del personal.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Recursos Humans			
A.10.2.	(R.D.902/2020) Elaboració, anualment, d'un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per gènere i per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	0	2025 - 2028
I.10.2.1. Elaborat el Registre Retributiu, anualment.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Recursos Humans			
A.10.3.	(R.D.902/2020) Elaboració d'una nova Valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere.	0	2026
I.10.3.1. Elaborada la Valoració de Llocs de Treball.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Recursos Humans			
A.10.4.	Difusió a tota la plantilla dels resultats que deriven de la nova Valoració de llocs de Treball i els principals criteris que sustenten aquesta eina de valoració. (transparència i rendició de comptes de les polítiques de retribució del personal)	2	2026
I.10.4.1. Difosos a la plantilla els resultats de la nova Valoració de Llocs de Treball i els principals criteris que sustenten aquesta eina de valoració realitzada.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Recursos Humans			

A.10.5	(R.D.902/2020) Elaboració d'una Auditoria retributiva amb perspectiva de gènere, basada en la Valoració de Llocs de treball realitzada, que permeti una radiografia de l'actual distribució de la massa salarial i l'establiment de possibles ajustos de millora.	0	2026
I.10.5.1. Elaborada l'Auditoria retributiva amb perspectiva de gènere.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Recursos Humans			

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 6. Condicions de treball

Objectiu específic 11.

Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.11.1.	Continuació de l'anàlisi permanent de les dades del Servei de Salut Laboral i les seves implicacions per raó de gènere, i publicació d'un resum anual a la intranet de l'organització per fer accessible la informació.	2	2025 - 2028
I.11.1.1. Continuat l'anàlisi permanent de les dades del Servei de Salut Laboral, desagregant per gènere, i les seves implicacions per raó de gènere. I.11.1.2. Publicat el resum anual a la intranet per fer accessible la informació resultant.			
Lidera: Prevenció de Riscos Laborals Participa: Recursos Humans			
A.11.2.	[En funció de l'anàlisi anterior, si escau] Implementació de mesures diferenciades en funció del gènere.	2	2025 - 2028
I.11.2.1. Nombre de mesures diferenciades en funció del gènere aplicades.			
Lidera: Prevenció de Riscos Laborals Participa: Recursos Humans			
A.11.3.	Incorporació de les especificitats de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals i a les avaluacions periòdiques de riscos psicosocials que realitza l'organització.	2	2025 - 2028
I.11.3.1. Incorporades les especificitats de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals. I.11.3.2. Incorporades les especificitats de gènere a les avaluacions periòdiques de riscos psicosocials.			
Lidera: Prevenció de Riscos Laborals Participa: Recursos Humans			
A.11.4.	Difusió a tota la plantilla de les incorporacions de les especificitats de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals i a les avaluacions periòdiques de riscos psicosocials.	2	2026 - 2027
I.11.4.1. Difoses a tota la plantilla les especificitats de gènere incorporades al Pla de prevenció de riscos laborals i a les avaluacions periòdiques de riscos psicosocials.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Prevenció de Riscos Laborals			
A.11.5.	Aplicació de les mesures preventives amb perspectiva de gènere fruit de l'avaluació de riscos psicosocials.	2	2027

I.11.5.1. Nombre de mesures preventives amb perspectiva de gènere, fruit de l'avaluació de riscos psicosocials, aplicades.

Lidera: Prevenció de Riscos Laborals

Participa: Recursos Humans

A.11.6.	Revisió i millora de les actuals estratègies de comunicació per informar el personal sobre els resultats que anualment emanen dels estudis psicosocials i de les mesures que es dissenyen per pal·liar-ne els efectes, així com el grau d'implantació d'aquestes.	2	2025 - 2028
---------	---	---	-------------

I.11.6.1. Revisades i millorades les actuals estratègies de comunicació.

I.11.6.2. Nombre de noves estratègies de comunicació impulsades.

Lidera: Recursos Humans

Participa: Recursos Humans

A.11.7.	Estudi sobre la necessitat / viabilitat de realitzar una nova avaluació de riscos psicosocials que incorpori la perspectiva de gènere a tota l'organització.	2	2025 - 2028
---------	--	---	-------------

I.11.7.1. Realitzat un estudi sobre la necessitat / viabilitat de realitzar una nova avaluació de riscos psicosocials que incorpori la perspectiva de gènere a tota l'organització.

Lidera: Prevenció de Riscos Laborals

Participa: Recursos Humans

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic 12.

Millorar la sensibilització i el coneixement dels drets laborals en matèria de conciliació dirigida a la plantilla, així com ampliar-ne els beneficis a través de la regulació del teletreball.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.12.1.	Disseny i difusió de píndoles informatives dirigides a la plantilla sobre els permisos i les actuals mesures de conciliació disponibles.	1	2026
I.12.1.1. Dissenyades les píndoles informatives sobre els permisos i actuals mesures de conciliació a tota la plantilla. I.12.1.2. Difoses les píndoles informatives sobre els permisos i actuals mesures de conciliació a tota la plantilla.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Comunicació Institucional			
A.12.2.	Disseny d'una normativa específica que reguli els drets laborals en matèria de teletreball.	0	2025
I.12.2.1. Dissenyada una nova normativa específica de teletreball.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Recursos Humans			
A.12.3.	[un cop estigui establerta la normativa] Disseny d'una bateria d'indicadors de seguiment i avaluació de la implantació del teletreball, per valorar les implicacions i els seus efectes, inclosos els beneficis de la conciliació laboral.	3	2025
I.12.3.1. Dissenyats els indicadors de seguiment i avaluació de la implantació del teletreball.			
Lidera: Recursos Humans Participa: Recursos Humans			

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu específic 13.

Aprofundir en la millora del coneixement de la plantilla i els mecanismes de prevenció i d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

	Accions	Prioritat	Cronograma
A.13.1.	Impuls i canalització de les actuacions en matèria d'assetjament sexual, per raó del sexe, per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual, en l'àmbit laboral, a través de la Comissió d'instrucció estable constituïda en el marc del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.	1	2025 - 2028

I.13.1.1. Impulsades i canalitzades les actuacions en matèria d'assetjament a través de la Comissió d'instrucció estable constituïda en el marc del Protocol.

Lidera: Prevenció de Riscos Laborals

Participa: Recursos Humans

A.13.2.	(R.D.1026/2024) Estudi de la viabilitat i l'aplicabilitat de les novetats normatives en matèria d'assetjament i violència contra les persones LGTBI -tal com es detalla a l'Annex 2- en el marc de l'administració pública.	1	2025
---------	---	---	------

I.13.2.1. Estudiada la viabilitat i l'aplicabilitat de les novetats normatives en matèria d'assetjament i violència contra les persones LGTBI en el marc de l'administració pública.

Lidera: Igualtat i Feminisme

Participa: Recursos Humans

A.13.3.	Promoció -en el marc de la Comissió d'instrucció estable- de les actuacions de prevenció i comunicació sobre el circuit d'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.	1	2025 - 2028
---------	--	---	-------------

I.13.3.1. Promocionades les actuacions de prevenció i comunicació sobre el circuit d'abordatge de l'assetjament.

Lidera: Prevenció de Riscos Laborals

Participa: Recursos Humans

A.13.4.	Formacions específiques sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	1	2025 - 2028
---------	--	---	-------------

I.13.4.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.13.4.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació..

Lidera: Prevenció de Riscos Laborals

Participa: Recursos Humans

14. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Una vegada aprovat el Pla intern d'igualtat, la seva implementació es promourà des de la Regidoria d'Igualtat, essent necessari la designació d'una persona responsable que s'encarregui de l'impuls i la coordinació per la implementació del propi.

Tanmateix, l'Ajuntament crearà una Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat, que esdevindrà l'òrgan responsable de la implementació, el seguiment i l'avaluació, conformada per aquelles persones que l'ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social, si així es considera.

Per iniciar la implementació, es durà a terme una Planificació Operativa del propi, en la que:

Per iniciar la implementació del Pla, es durà a terme una Planificació Operativa del propi, en la que:

1. S'ajustarà el calendari per a cadascuna de les accions concretant en la mesura del possible la seva temporització (trimestralment o quadriennalment).
2. S'assignarà un pressupost aproximat en funció dels recursos econòmics existents per aquelles actuacions que així ho requereixin.
3. Es designarà a la o les persones responsables de dur a terme cadascuna de les accions que s'han de dur a terme.

Es recomana que la implementació del Pla es dugui a terme, com a màxim, en un període de dos mesos a partir de la data que es consideri que inicia la vigència del mateix Pla intern d'igualtat.

Per dissenyar aquesta Planificació Operativa, aquest Pla s'acompanya de diversos Annexos que poden servir com a eines de gestió, seguiment i avaluació del propi.

Matriu resum executiu del Pla intern d'igualtat⁶

Ús	• Resum executiu del Pla intern d'igualtat: Inclou els objectius, resultats esperats, les actuacions, la tipologia d'accions, els indicadors i el calendari anual previst. • Aquest Excel disposa de camps de filtratge per poder gestionar la informació. • Poden afegir-s'hi nous ítems per al seguiment i l'avaluació: % activitat executada, compliment de cadascun dels indicadors, etc. • Serveix com a eina de Planificació i Seguiment.
Format	Excel (imprimible a DIN A3)
Recomanacions	✓ A l'inici de la Implementació, revisar el calendari anual, per definir, amb exactitud, les accions que es realitzaran cada any.

Fitxa de seguiment de les accions⁷

Ús	• Eina de seguiment per a cadascuna de les accions a realitzar. • Avaluació de l'execució de cada acció. • Per enviar a les persones implicades en cadascuna de les accions. • Serveix com a eina de Seguiment i Avaluació.
Format	Word
Recomanacions	✓ Emplenar-ho a principis d'any tan sols d'aquelles accions previstes a realitzar aquell any. ✓ Complementar la informació a les reunions de seguiment de la Comissió d'Igualtat.

⁶ Annex 4: Matriu resum executiu Pla Igualtat 2025-2028.

⁷ Annex 5: Fitxa model pel seguiment de les accions.

14.1. Sistema de seguiment i revisió periòdica

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment periòdic per part de la Comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat en el marc de les trobades que es designin trimestralment o quadriennalment en el si d'aquesta Comissió de seguiment.

En aquestes trobades es realitzarà un seguiment de les actuacions endegades, es proveiran els indicadors de seguiment per a cadascuna de les actuacions previstes i es realitzarà una valoració del procés d'implantació del Pla en general. Les fitxes de cadascuna de les accions com l'Excel Global han estat creades per facilitar aquesta tasca.

A finals de cada any, s'establirà per part de la Comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat una Planificació Operativa Anual de l'any vinent, amb les accions que es preveuen iniciar en aquell període, així com aquelles que, un cop endegades, requereixin seguiment.

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment i una avaluació dels ítems bàsics que han de permetre l'anàlisi de la seva implantació, que són:

- Els indicadors de seguiment.
- La temporització prevista versus la real.
- El pressupost assignat per a cadascuna de les actuacions previstes.

Per a cada cas, s'identificaran les desviacions obtingudes i es proposaran, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i assignacions pressupostàries.

14.2. Sistema d'avaluació

El sistema d'avaluació del present Pla intern d'igualtat contempla dues dimensions:

En primer lloc, aquella relacionada amb la consecució de les actuacions previstes, que s'analitzarà mitjançant els indicadors de seguiment, a través del procés de seguiment que s'ha descrit en el punt anterior.

En segon lloc, aquella relacionada amb l'impacte que les actuacions realitzades contribuirà a l'assoliment dels Objectius Generals del projecte. L'avaluació de l'impacte es realitzarà mitjançant la provisió dels indicadors d'impacte previstos a l'inici del projecte, d'acord amb la temporització pactada per la provisió de cadascun d'ells.

Els instruments de valoració de l'impacte del present Pla intern d'igualtat, que ens permetrà conèixer el grau d'assoliment dels Objectius Generals del projecte són els següents:

Indicadors d'impacte

	Punt de partida 2023	Avaluació 2028
Objectiu A.		
Promoure la presència equilibrada per sexe o gènere en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.		
Representativitat (en percentatge) de dones a la plantilla de l'organització.	55%	Finals del 2028.
Representativitat (en percentatge) d'homes a la plantilla de l'organització.	45%	Finals del 2028.
Representativitat de dones de personal directiu respecte al total de persones en aquest nivell.	58%	Finals del 2028.
Representativitat de dones de personal comandament intermedi respecte al total de persones en aquest nivell.	79%	Finals del 2028.
Representativitat de dones de personal tècnic respecte al total de persones en aquest nivell.	61%	Finals del 2028.
Representativitat de dones de personal administratiu respecte al total de persones en aquest nivell.	90%	Finals del 2028.
Representativitat de dones de personal policia local respecte al total de persones en aquest nivell.	14%	Finals del 2028.

Objectiu B.		
Reduir la bretxa salarial de gènere.		
Bretxa general	-3,6%	Finals del 2028.
Bretxa salari base	-4,0%	Finals del 2028.
Bretxa/hora per complement de destí	-7,4%	Finals del 2028.
Bretxa/hora per complement específic	-1,0%	Finals del 2028.
Objectiu C.		
Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.		
Nombre de dones que empren el teletreball, anualment	128	Anualment.
Nombre d'homes que empren el teletreball, anualment	47	Anualment.
Nombre de dones que s'han acollit al permís de naixement	5	Anualment.
Nombre d'homes que s'han acollit al permís de naixement	7	Anualment.
Nombre de dones que s'han acollit al permís de lactància	5	Anualment.
Nombre d'homes que s'han acollit al permís de lactància	6	Anualment.
Objectiu D.		
Millorar la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització.		
Nombre de casos gestionats a través del Protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó del sexe (o.p.r.s.), identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral, elaborat el 2018.	0	Anualment
Nombre de casos identificats d'assetjament sexual o.p.r.s. sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	Anualment
Nombre de casos identificats per raons d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	Anualment
Nombre de formacions específiques sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	0	Anualment

A l'últim any de vigència del Pla, s'elaborarà un informe d'avaluació en relació amb l'abast de les actuacions dutes a terme, així com de l'impacte dels objectius assolits, en forma d'Avaluació del present Pla intern d'igualtat, que acompanyarà una nova diagnosi de gènere i el disseny d'un nou Pla intern d'igualtat pel període 2029-2032.

15. Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat

Per la implementació del present Pla intern d'igualtat de gènere és obligatori la constitució d'una Comissió ad hoc, que esdevindrà l'òrgan encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del present Pla intern d'igualtat.

Aquesta Comissió serà conformada per aquelles persones que l'Ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social, si així es considera.

Tanmateix, l'ens local podrà considerar la reformulació de les funcions de la Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat i mantenir-hi a les persones que en formen part perquè siguin elles mateixes que vehiculin el seguiment i la implementació del mateix Pla.

Les principals funcions d'aquesta Comissió de seguiment i avaluació seran:

- Dissenyar una Planificació Anual, en què es concretin les actuacions que es realitzaran l'any en curs, per trimestres o quadrimestres, el pressupost per a cada actuació i les persones i/o departaments encarregats de l'execució de cadascuna de les actuacions previstes a ser realitzades anualment.
- Coordinar la implementació de les actuacions previstes, trimestralment o quadrimestralment.
- Fer seguiment i revisió periòdica de les actuacions previstes, trimestralment o quadrimestralment.
- Avaluar, anualment, l'impacte de les actuacions previstes.
- Establir comunicació amb els diversos agents externs (Representació social, Gerència, personal electe...) sobre els principals resultats de la implementació i l'impacte del Pla intern d'igualtat.

- Coordinar l'avaluació final del present Pla intern d'igualtat i impulsar l'elaboració del nou Pla intern d'igualtat, a l'últim any de vigència del present Pla intern d'igualtat.

En el marc de la constitució de la Comissió de seguiment, s'haurà d'establir la periodicitat de les trobades –trimestralment o quadrimestralment-, els rols i les tasques de cadascuna de les persones membres i els mecanismes de coordinació i gestió que s'utilitzaran per garantir una correcta gestió de la informació documental de tot el procés de desplegament del Pla.

16. Calendari d'actuacions

Per garantir una correcta implantació, seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat es recomana seguir les indicacions següents:

Accions per l'inici de la implantació

- Aprovar aquest Pla Intern d'Igualtat al si de la Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat.
- (Article 15. Llei 17/2015) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat per l'òrgan competent (Junta de Govern o Ple municipal).
- (Disposició 7333 del BOE núm. 68 de 2023) Registrar formalment aquest Pla al Registre públic de Plans d'Igualtat de les administracions públiques.
- Fer arribar el Pla Intern d'Igualtat a tot el personal de l'Ajuntament.
- Informar i donar a conèixer a tota la plantilla, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que derivin del present Pla intern d'Igualtat.
- Designar una persona de referència, amb formació específica en l'àmbit de la igualtat de gènere, encarregada de la coordinació del Pla Intern d'Igualtat de gènere, que en promogui el seguiment, l'execució i l'avaluació.
- (Article 36. Llei 17/2015) Establir i aprovar una Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat, responsable, entre altres coses, de la implementació i l'execució del Pla intern d'igualtat, amb presència, si escau, de la part social.
- (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Generar un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que derivin del present Pla intern d'igualtat.

Abans de finalitzar el període de vigència

- Realitzar una avaluació del present Pla intern d'igualtat realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat)

- Realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat).
- Aprovar un nou Pla intern d'igualtat, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla intern d'igualtat, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.

17. Procediment de modificació

La normativa dicta que el present Pla intern d'igualtat haurà de revisar-se quan concorrin, almenys, alguna de les circumstàncies següents:

- Quan es manifesti la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació d'una Inspecció que així ho determini.
- Qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'ens, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemnés a l'Ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del Pla intern d'igualtat als requisits legals reglamentats.
- Quan per circumstàncies degudament motivades que resultin necessàries, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del Pla intern d'igualtat, en la mesura que es consideri necessari.

Les mesures del Pla intern d'igualtat per si soles podran ser revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-se en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels objectius generals del mateix Pla intern d'igualtat.

18. Annexos

Annex 1. Acta de constitució de la CNPI

Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

Annex 3. Acta d'aprovació del Pla intern d'igualtat.

Annex 4. Diagnòstic per a l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere

Annex 5. Matriu resum executiu Pla intern d'igualtat 2025-2028

Annex 6. Fitxa model pel seguiment de les accions